



TESINA

**Presentada para acceder al título de grado de la
Carrera de**

LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

Ciclo de Complementación Curricular

Título:

“Concepciones de psicopedagogos acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad”

Autor/a:

Barrionuevo, Mariana Pamela. DNI. 36.448.797

Flores, Érica Lorena. DNI. 27.912.546

Ortiz, Mercedes Antonella. DNI. 40.329.631

Tutor/a:

Dra. Jimena Rodríguez

Lugar:

Rosario

Fecha de Presentación:

26/08/2022

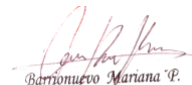
TITULO

**“CONCEPCIONES DE PSICOPEDAGOGOS ACERCA DE SU
ROL PROFESIONAL EN DIFERENTES ORGANIZACIONES
PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD”**

Autor/s:

Barrionuevo, Mariana Pamela.

Firma



Barrionuevo Mariana P.
PSICOPEDAGOGA
M.P. N° 2165

Flores, Érica Lorena.

Firma



Flores Érica Lorena
PSICOPEDAGOGA
M.P.N.º 2196

Ortiz, Mercedes Antonella.

Firma



Mercedes Antonella Ortiz
Psicopedagoga
M.P. 2162

Tutora: Dra. Jimena Rodríguez

Firma



Jimena S. Rodríguez
PSICÓLOGA
MAT. 7001

AGRADECIMIENTOS

A nuestra tutora la Dra. Jimena Rodríguez, quien nos acompañó, generó un espacio de intercambio y nos brindó las herramientas necesarias para elaborar la tesina.

A los profesores que formaron parte de las diversas materias recorridas en el aula virtual, que también nos acompañaron y guiaron.

A todos los psicopedagogos entrevistados, quienes brindaron sus conocimientos y saberes para enriquecer este trabajo de investigación.

Y a nuestros familiares y compañeros, por el apoyo y acompañamiento al transitar esta etapa académica.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo indagar sobre las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol profesional en las diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD). A partir de un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo no experimental, se realizaron entrevistas semiestructuradas a diez psicopedagogos que ejercen su profesión en la provincia de Salta. Una vez obtenidos los resultados se procedió a un análisis cualitativo de los datos. Para la separación de unidades de contenido se utilizó el criterio temático; lo que derivó a la formulación de un sistema de categorías y subcategorías realizadas a través de una lógica mixta. De los principales resultados obtenidos se observó concordancia al definir a la psicopedagogía laboral como el estudio de sujetos en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones. Además, se indicó la selección, capacitación, asesoramiento y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo como acciones específicas del psicopedagogo en este ámbito. Otro resultado indicó que el rol del psicopedagogo en la inclusión laboral de PcD tiene incumbencia en diversas áreas como en la promoción, prevención, asistencia e investigación. Las principales conclusiones a las que se arribaron expusieron la importancia del rol del psicopedagogo en el campo laboral y su intervención en la inclusión de personas con discapacidad. También se visualizó que en la provincia son pocos los psicopedagogos que intervienen en este ámbito, lo que podría derivar a la apertura a nuevos campos de abordaje profesional.

PALABRAS CLAVE: concepciones, psicopedagogía laboral, rol profesional, inclusión, personas con discapacidad.

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción	4
2. Marco teórico.....	8
2.1 Discapacidad	9
2.1.1 Marco legal: El trabajo y las Personas con discapacidad	12
2.2 Organización	15
2.2.1 Inserción e integración en el ámbito laboral de personas con discapacidad	16
2.2.2 Aprendizaje	18
2.3 Psicopedagogía	19
2.3.1 Incumbencias profesionales del psicopedagogo	21
2.3.2 Psicopedagogía Laboral.....	23
2.4 Concepciones.....	25
3. Metodología	27
3.1 Problema de Investigación	28
3.2 Objetivos.....	28
3.3 Enfoque metodológico	28
3.4 Diseño y alcance de la investigación	29
3.5 Participantes	30
3.6 Instrumento de recolección de datos	30
3.7 Procedimiento de recolección de datos	31
3.8 Análisis de datos	31
4. Resultados	34
4.1 Resultados referentes al objetivo específico 1	36
4.2 Resultados referentes al objetivo específico 2	38
4.3 Resultados referentes al objetivo específico 3	40
5. Conclusiones.....	44
6. Referencias	50
7. Anexo I Modelo de entrevista semi – estructurada.....	54

Anexo II Modelos consentimiento informado56

INTRODUCCION

Numerosas investigaciones han dado a conocer a través de estudios empíricos lo importante que es la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, buscando determinar cuáles son los beneficios de dicha inclusión y generando un marco de oportunidades para estas personas (Flor & Galvarini, 2013; Calleja, 2016; Cerutti, 2016).

Una de ellas es la investigación realizada por Flor y Galvarini (2013) desde un paradigma cualitativo-descriptivo, quienes buscan definir los beneficios existentes de la inclusión en empresas privadas y el cambio del clima organizacional si existiesen. Se realizó una investigación teórica de los conceptos básicos, por otro lado, se analizó el ambiente laboral y finalmente se llevó a cabo una serie de entrevistas semi-estructuradas a las empresas inclusivas y las fundaciones que trabajan en la inclusión laboral. Arrojando como resultado, efectivamente, que son muchos los beneficios de la inclusión de PcD, siendo notable el cambio positivo en el clima organizacional.

Otra investigación es la realizada por Calleja (2016) en su proyecto de grado donde abordó el tema de inserción laboral de las PcD, a los fines de diseñar un proyecto de intervención en las organizaciones E&L S.A. Se realizaron entrevistas y observaciones a los actores institucionales, llegando a la conclusión que la empresa tiene intenciones de llevar a cabo el proyecto, aunque no cuentan con las herramientas para hacerlo.

Cerutti (2016) también en su proyecto de grado busca brindar las herramientas necesarias a la V Brigada Aérea para incorporar personas con Discapacidad Mental Leve en los oficios de carpintería o ayudante de cocina. Este proyecto se llevó adelante con la colaboración de AMUYEN un centro de capacitación de personas con discapacidad intelectual leve y visual. Se hizo uso de entrevistas semi-estructuradas y encuestas a jefes, encargados y personal de la brigada, como así también a los responsables del centro de capacitación y a las PcD. Se concluyó que existen puestos claves que pueden ser ocupados por personas con estas características generando un marco de oportunidad laboral y de concientización sobre la inclusión.

Por otro lado, se encontraron investigaciones que se aproximan y relacionan con el accionar del psicopedagogo en beneficio de la inserción laboral de las personas con discapacidad (Rocha et al., 2011; Delgado et al., 2019).

Rocha et al. (2011), en esta investigación busca determinar el estado de situación de las prácticas de Orientación Vocacional Ocupacional (OV-V) dirigidas a sujetos con discapacidad en la República Argentina. Se realizaron encuestas semi-estructurada a profesionales que desempeñan esta actividad elegidos de forma aleatoria. Se observó que la mayoría de los encuestados concuerdan en la necesidad de formación para poder realizar prácticas de OV-O con sujetos con discapacidad.

Delgado et al. (2019), autores de una investigación realizada por el CPPC de la región de Villa María donde se propone sistematizar las prácticas profesionales de sus colegiados, refiriéndose al ámbito de accionar psicopedagógico y a su campo de intervención. Se implementaron entrevistas a los psicopedagogos matriculados obteniendo como resultado que la mayoría se desempeñan en el ámbito escolar, pero se encuentra un crecimiento en nuevos perfiles profesionales como el laboral y el forense.

A partir de este recorrido empírico podemos afirmar que si bien se han generado investigaciones con el objeto de indagar por un lado la importancia de la inclusión laboral de PcD, y por otro lado también se han generado trabajos investigativos sobre el campo de accionar del psicopedagogo; no se han encontrado estudios que aborden las diferentes temáticas de manera holística, es decir, sobre la importancia del psicopedagogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad y tampoco se han llevado a cabo investigaciones en la provincia de Salta donde se plantea la temática en cuestión. Estos puntos constituyen un área de vacancia relevante por el cual hemos considerado pertinente abordar dicha problemática.

A raíz de esto, la pregunta que orienta nuestra investigación es ¿Cuáles son las concepciones de los psicopedagogos de la ciudad de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de PcD?.

Delimitar la incumbencia y la relevancia de la práctica psicopedagógica es un proceso continuo y complejo, pensar el ejercicio profesional en el ámbito laboral resulta un desafío interesante y enriquecedor para la disciplina ya que se trata de un campo poco estudiado, pero con gran apertura a abordar nuevos conocimientos.

En base a lo anteriormente expuesto, delimitamos como objetivo general de la presente investigación, identificar y describir las concepciones de los psicopedagogos de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de PcD.

Los objetivos específicos que de allí se desprenden consisten en describir las concepciones de los psicopedagogos acerca del rol profesional del psicopedagogo en el ámbito laboral; caracterizar las concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral e indagar las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La estructura de la presente investigación se conformó por tres capítulos denominados Marco Teórico, Marco Metodológico y Resultados, y un apartado final de conclusiones.

Dentro del capítulo correspondiente al Marco Teórico se desarrollan cuatro categorías conceptuales, discapacidad, organización, psicopedagogía y concepciones. En el capítulo Marco Metodológico se plantea el problema de investigación, los objetivos, el enfoque metodológico, el diseño y alcance de la investigación y los participantes. También se especifica el instrumento y procedimiento de recolección de datos, y el análisis de los mismos. El tercer capítulo contiene los principales Resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas.

Para finalizar y a modo de cierre, en el apartado de las Conclusiones se exponen algunas ideas y apreciaciones que surgieron a partir del trabajo de investigación, se manifiesta la importancia de la práctica psicopedagógica, se señala también las limitaciones con las que nos encontramos y se intenta realizar

una contribución a la disciplina.

Capítulo I: MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado en el tiempo, dependiendo esta de como la sociedad, sus miembros, sistemas culturales y normas la desarrollan. Las ideas formadas sobre la discapacidad se han replanteado a lo largo del desarrollo de la humanidad gracias al avance de la ciencia, tradiciones y cultura (Amate, 2006).

Uno de los modelos es identificado como el de la Prescendencia; este se ubica en el periodo medieval y su concepto está basado en fundamentos metafísicos, religiosos e individualistas, según los cuales la discapacidad tiene un origen religioso y deviene de un castigo divino. Bajo esta idea se desprecia y prescinde de la persona con discapacidad bajo el supuesto que no tiene nada que aportarle a la sociedad porque es improductiva (Palacios, 2008).

Luego se ubica el Modelo Médico o Rehabilitador en los siglos XIX y XX; donde la discapacidad se define según los parámetros de medición de par “normal-anormal” y el foco está puesto en los rasgos deficitarios que alejan a las personas de los cánones normales. Las características de este modelo son en primer lugar, que las causas que se alegan para justificar la discapacidad ya no son religiosas, sino que pasan a ser científicas. Y la segunda característica es que las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad, sino que ahora pueden tener algo que aportar; aunque ello en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. Los aportes de este modelo cobran gran impacto en la psicopedagogía y educación y penetran en el discurso pedagógico a través del diagnóstico médico diferencial y los test psicométricos que identifican la discapacidad de un sujeto, en relación a la media (Palacios, 2008).

Comienza a instalarse a fines del siglo XX el Modelo Social. Este rechaza los fundamentos de los modelos anteriores. En primer lugar, alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales. No son las limitaciones individuales lo que provocan el problema, sino las limitaciones de la propia sociedad. En segundo lugar, este modelo considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad y por

ello propone entender a la discapacidad centrando el problema en el entorno, y ya no en la deficiencia de la persona. Por lo tanto, las actividades que se ofrecen deben estar orientadas a la sociedad (educación, salud, trabajo, etc.) y no exclusivamente a la persona con discapacidad (Palacios, 2008).

Diferentes conceptos de Discapacidad:

En términos generales discapacidad abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales). (OMS, 2011, p.4)

Según CONADIS en el Manual Técnico de Accesibilidad Universal indica:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (CONADI, s.f, p. 4)

La Ley 22.431, Art. 2º explica:

“A los efectos de esta Ley se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración, social, educacional o laboral”.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad indica en el Art. 1, mediante la Ley N° 26.378:

“Que las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al

interactuar con diferentes barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igual de condiciones que los demás.”

Tipos de Discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Discapacidad y la Salud expone la siguiente clasificación:

a- Discapacidad Física o Motora: Es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de manera convencional.

b- Discapacidad Sensorial: Corresponde al tipo de persona que ha perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

c- Discapacidad Intelectual: Es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones de la vida.

d- Discapacidad Psíquica: Es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene una discapacidad psíquica cuando presenta trastorno en el comportamiento adaptativo. Las probables causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, el ataque de pánico, síndrome orgánico, autismo y síndrome de Asperger.

Además de tener en cuenta esta clasificación, actualmente se hace hincapié en los factores ambientales. En la CIF, los problemas de funcionamiento humano se agrupan en tres categorías vinculadas entre sí:

Deficiencias: Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera.

Limitaciones de la actividad: Son dificultades para realizar actividades; por ejemplo, caminar o comer.

Restricciones de participación: Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida; por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte. (OMS, 2011, p. 5)

2.1.1 Marco legal: El trabajo y las Personas con discapacidad

El trabajo es considerado un derecho humano y fundamental, toda persona debería tener la oportunidad de elegirlo en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación.

Resulta necesario puntualizar algunas cuestiones referidas a la discapacidad especificadas dentro del marco legal, para entender que no es un tema “colgado en el aire”, sino que se viene trabajando ya hace unos años y dándole el abordaje que se merece.

Sin expandirnos demasiado haremos mención de las leyes más pertinentes para el caso.

Ley 24.431:

- “Sistema de Protección de Discapacitados”. Fue sancionada en Argentina el 26 de marzo de 1981. A partir de ese día las personas con discapacidad fueron tomadas en cuenta como parte de la sociedad, en la cual tienen la posibilidad de desempeñarse como un ciudadano más, a pesar de sus diferencias.

Destacaremos los puntos más sobresalientes nombrados en esta Ley:

- El Art. 1º establece un sistema de protección integral de las personas con discapacidad, a fin que las mismas se desempeñen en la comunidad con un rol equivalente al de una persona que no tiene una discapacidad.

- El Art. 3º, menciona a la Secretaría de Estado de Salud Pública como única entidad capaz de certificar en cada caso la presencia de discapacidad, su naturaleza y grado, como así también el tipo de actividad laboral o profesional que puede desempeñar cada uno de ellos.

- El Art. 4º establece que el Estado, a través de sus organismos se comprometa a la formación laboral o profesional de las PcD.

- El Estado y todos sus organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos, no estatales y empresas del Estado deben emplear no menos del 4% de la totalidad de sus empleados, a personas con discapacidad.

- Esta Ley prevé que una persona con discapacidad, rehabilitada y jubilada por invalidez pueda desempeñarse laboralmente, percibiendo en este caso el mínimo de haber jubilatorio.

Ley 24.901:

- En el Art. 23 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y rehabilitación Integral a favor de las PcD”, se hace referencia a la formación laboral de la PcD y como debe ser el proceso de formación con la finalidad de inserción socio – laboral.

- En el Art. 24, hace referencia al Centro de Día, y en el Art. 25 al Centro Educativo Terapéutico. El centro de Día tiene como finalidad actividades que se desempeñan con habitualidad, con el objeto de posibilitar el mejor desarrollo en su vida cotidiana. El Centro Educativo Terapéutico busca incorporar conocimientos y aprendizaje educativo a través de enfoques, metodologías y técnicas de carácter terapéutico.

Ley 24.013

- Ley Nacional de empleo. La misma establece programas de empleos destinados para trabajadores que presenten dificultades, entre los que destaca, a las personas con discapacidad.

Ley 27.044:

- La misma fue aprobada como Ley Nacional en 2.008 y sancionada en nuestro país el 19 de noviembre del 2014 dándole así jerarquía constitucional a la “Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

- Resolución 311/16: Hubo un cambio de paradigma al abordar la discapacidad desde un modelo social. La misma señala que:

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debido a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”.

La asistencia, educación, capacitación y rehabilitación de la persona con discapacidad tiene por principal objetivo la inserción social de la misma de acuerdo con lo que sus aptitudes, intereses y posibilidades le permitan, pero no cabe duda que la ubicación laboral constituye un eslabón fundamental para lograr este propósito. Se pueden presentar así diversas modalidades de inserción laboral para las personas con discapacidad como ser el empleo competitivo que es el trabajo en relación de dependencia o por cuenta propia y en el caso de personas con discapacidad es aquel que se desarrolla en igualdad de condiciones, derechos y obligaciones con las exigencias del mercado para la sociedad en general; también se encuentra el empleo con apoyo que es similar al empleo competitivo pero esta modalidad implica la posibilidad de un acceso al trabajo para las personas que, por su tipo y grado de discapacidad, necesitan de apoyo para sostener la actividad, como ser psicólogos o psicopedagogos y por último el empleo protegido o grupos laborales protegidos, es el que se desarrolla bajo condiciones especiales en talleres protegidos cuya regulación está específicamente establecida por la Ley 24.147 (Calleja, 2016).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Artículo 27 hace nombramiento de:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso

para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

2.2 Organización

Campos et al. (2017), nos dicen que para poder realizar un estudio dentro de las organizaciones es necesario definir el concepto de organización, por lo cual se mostrará una serie de definiciones de diferentes autores.

Las organizaciones son unidades sociales creadas con el fin de alcanzar objetivos específicos las cuales cuentan con tres tipos de recursos: materiales, técnicos y humanos (Arias, 1990). La organización se puede definir como el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones y dependencias que constituyen un cuerpo o institución social que se rige por usos, normas, políticas y costumbres propias y tienen un objetivo específico (Bravo, 1985).

Almaza Jimenez et al., en su artículo expone:

Según Henry Fayol citado por Hall, (1981). Dice que organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento materias primas, herramientas, capital y personal. Este autor reconoce que la organización se puede dividir en dos partes: organización material y organización humana. (p. 1-18)

De acuerdo con León (1985), “una organización, en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p. 68).

El concepto de organización es de usos múltiples para algunas personas, incluye todas las tareas de todos los participantes. La identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales. Sin embargo, para muchos administradores el término organización implica una estructura de funciones o puestos formalizados.

2.2.1 Inserción e integración en el ámbito laboral de personas con discapacidad

Las organizaciones deben girar en torno a tres dimensiones, en primer lugar, la dimensión económica como fin último, pero también debe contar con la dimensión social y ecológica. Es necesario que las mismas se reinventen a partir de la dimensión social para lograr una relación de ganar-ganar con la sociedad, este concepto es llamado economía social (Pérez et al., 2010).

Flor y Galvarini (2019) manifiestan que siempre que se hable de inclusión en el ámbito laboral no debe confundirse a la misma con caridad, sino que se debe ofrecer posibilidades para que todos los candidatos que resulten idóneos para un puesto puedan ser contratados y desenvolverse con los mismos derechos y obligaciones que los demás. Para lograr la inclusión Schvarstein (2004) propone una empresa socialmente inteligente y plantea a la organización trabajando en dos principales aspectos:

A. Responsabilidad social individual

Con respecto a este aspecto en la problemática de discapacidad, se dan principalmente dos tipos de acciones en las empresas: Empleo con Apoyo e Igualdad de Oportunidades. El primero tiene como objetivo lograr que la persona con discapacidad que necesita apoyo constante logre acceder y mantenerse en un empleo, siempre con el apoyo necesario (por ejemplo, de profesionales).

La igualdad de oportunidades se basa, por su parte, en contratar, mantener y desarrollar a personas con discapacidad en las mismas condiciones que al resto de las personas, sin discriminarlos por su condición de discapacidad.

B. Articulación con otras organizaciones

Este segundo aspecto planteado por Schvarstein (2004) consiste en la articulación con otras organizaciones, sobre todo fundaciones. Cabe la aclaración de que, si bien existen muchísimas organizaciones y fundaciones que intentan solucionar algunos de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el día a día, no pueden reemplazar el rol fundamental del Estado.

Los poderes públicos deben tomar un lugar protagonista para corregir estos obstáculos no sólo en lo laboral, sino en todo su ciclo de vida: desde la

accesibilidad física en los espacios, las oportunidades de desarrollo personal, de participación en la vida social y política, y de adaptación educativa.

Hablar de inclusión laboral es hablar de la posibilidad de que todas las personas puedan participar en la búsqueda de personal en el mercado; siendo evaluadas por sus conocimientos, habilidades y capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado.

Si bien es real que existen muchísimas barreras al momento de contratar a una persona con discapacidad, también son muchos los beneficios que genera la inclusión laboral.

Flor y Galvarini (2019) citan a un estudio de Adecco (S/D) donde determina que el 96% de las empresas que incluye personas con discapacidad lo recomienda por los beneficios que aporta. No sólo la empresa se verá beneficiada, sino también el trabajador, su entorno y la sociedad en general.

El trabajador y su entorno se verán beneficiados por la mejora en su economía personal, autonomía y por una conciencia de nuevo sentido de la vida.

Por otro lado, la sociedad tendrá beneficios relacionados al cambio cultural y de paradigma social, ya que se incorporará la discapacidad como tema prioritario.

Por último, las empresas lograrán mejorar su perfil ante la sociedad, se generará mayor motivación y compromiso por parte del resto de los empleados, con una firme mejora en el clima laboral.

Otro informe de la Organización Internacional del Trabajo (S/D) establece una serie de principales beneficios para la organización de trabajo: sensibilización del personal, trabajo en equipo, disminución en el ausentismo laboral, mejora en la reputación corporativa, mejora en la productividad y mejora en el clima laboral (ya que cambia la actitud y compromiso de los trabajadores).

2.2.2 Aprendizaje

Müller (1996) plantea que Aprender “implica un cambio más o menos permanente, en la conducta y en los procesos mentales de las personas, que se produce como resultado de la práctica o experiencia.

D'Anna y Hernández (2006) comparten que el aprendizaje abarca diversos niveles de análisis, integrados entre sí:

1. El conocimiento: Aquí se incluyen tres formas de conocimiento: hereditarias, lógicas matemáticas y las adquiridas en función de la experiencia que permite al sujeto relacionarse con el objeto y sus propiedades. Este proceso desembocará en el desarrollo de todas las potencialidades creativas a lo largo de toda su vida.

2. La subjetividad: Comprende a la persona en sí, su mundo imaginario y la construcción de su subjetividad que es única e irrepetible a partir de la construcción de un aparato psíquico y de la peculiar combinación en que cada ser humano adquiere las series complementarias, otorgándole así su condición de sujeto histórico. Desde este punto de vista la conducta aparece ligada a significaciones afectivas.

3. La influencia de la cultura y del contexto socio- económico- político de las organizaciones. Esta se establece desde las primeras relaciones familiares, en la escuela y posteriormente en el trabajo.

El problema de aprendizaje es definido como la imposibilidad para aprender, lo cual implica un amplio y variado grupo de trastornos que ninguna teoría puede por sí sola abracar y definir.

Existe una brecha entre lo que una persona potencialmente puede aprender, y lo que efectivamente aprende (o no aprende), y es la que precisamente intenta cubrir la psicopedagogía: lo potencial debe ser actualizado, y para ello debe revisar las diferentes causas posibles que determinaron la imposibilidad de aprender, es decir, el no aprendizaje. Más específicamente, la psicopedagogía laboral tiene por finalidad aplicar el mismo criterio en el caso del

aprendizaje laboral, procurando prevenir o reducir los fenómenos de ignorancia y de obsolescencia o deterioro del saber.

2.3 Psicopedagogía

Baravalle (1995) nos dice que para comprender el estado actual del campo psicopedagógico es necesario entenderlo como producto de un proceso histórico, desarrollado en el marco de determinadas condiciones sociales y científicas.

El proceso de institucionalización de la psicopedagogía se realiza a partir de la identificación del discurso científico-medico como el fundamento para la comprensión de problemas de aprendizaje vinculados, por una parte, con aprendizajes escolares y por otros con la existencia de anomalías que dificultan la normal adquisición de conocimiento. El surgimiento de la psicopedagogía se da a partir de la institucionalización de una práctica (la de las maestras particulares) y de un campo conceptual (el de la medicina).

Se considera que la práctica psicopedagógica no puede ser comprendida como una unidad monolítica y un conjunto de acciones univocas, si no que permite a una diversidad de prácticas cuyas diferencias se encuentran en sus fundamentos teóricos (modelo biologicista, modelo estructuralista, modelo psicoanalítico, modelo psico-socio-antropológico). Actualmente no se puede reconocer un solo modelo de práctica psicopedagógica.

Müller (2013) expresa que la psicopedagogía es una disciplina que se encuentra en la confluencia de lo psicológico, la subjetividad, los seres humanos en cuanto tales, en su vida psíquica, con lo educacional, actividad específicamente humana, social y cultural.

En síntesis, se encarga de estudiar a los seres humanos en su mundo psíquico individual y grupal, en relación al aprendizaje, a los sistemas y procesos educativos.

De esta manera en psicopedagogía se vuelve indispensable recurrir a diversas ciencias que nos proporcionan conocimientos e instrumento para trabajar, no solo la Psicología en sus distintas ramas, especialmente evolutivas,

educacional, social, patológica, clínica y la Pedagogía general y especial, sino también la Sociología, la Antropología, la Lingüística, con las posibilidades que nos brindan cada una de ellas.

La psicopedagogía se ocupa de las características del aprendizaje humano: como se aprende, como ese aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diversos factores; cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, como reconocerlas y tratarlas, que hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes. Pero no solamente considerar estos temas desde el ángulo subjetivo e individual, sino que intenta abarcar la problemática educativa, en la medida en que hace conocer las demandas humanas para que se produzca el aprendizaje, señalando sus obstáculos y sus condiciones facilitadoras. Esta destacada pionera de la psicopedagogía argentina, señala que:

Una particularidad de esta disciplina es su objeto de estudio: “un objeto subjetivo” tratado por un “sujeto subjetivo”. Esta indagación incluye de por sí al mismo operador, el psicopedagogo y compromete su historia personal y su estilo de aprendizaje, a la vez que su apertura para escuchar los mensajes de esos sujetos que le están “enseñando cómo aprenden”, en un proceso donde investigador y objeto–sujetos de estudio se influyen recíprocamente... Tenemos la paradoja de construir una “ciencia” ... de lo subjetivo tanto a nivel del objeto de estudio como de quien lo conoce. (Müller, 2013, p. 15-16).

En un trabajo realizado por Azar (Fernández, 1994) manifiesta que la psicopedagogía es una disciplina de corta historia, la pregunta sobre su existencia es una constante que permanece aún dentro de su mismo campo. Alicia Fernández justifica la pertinencia y la necesidad de su existencia sostiene que:

La psicopedagogía trata sobre el aprender y el aprender implica el preguntar y el preguntarse. Sólo se aprende abriendo un espacio AL PREGUNTAR que no es otra cosa que articular tres instancias: desconocimiento, conocimiento y deseo de conocer. La solución no es anular la pregunta, ya que el problema no está en el preguntarse, sino en a quién se dirige la pregunta y para qué se formula... Ser psicopedagoga... Se hereda un nombre: Psicopedagogía, una historia... pero hay diversas formas de posicionarse ante una herencia. Herencia también puede ser poder usar la herencia recibida de la forma y para lo que nosotros pensemos y creamos adecuado. El objetivo de toda intervención psicopedagógica: ABRIR ESPACIOS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS, DONDE LA AUTORÍA DE PENSAMIENTO SEA POSIBLE, es decir donde pueda surgir el sujeto aprendiente. Sujeto Aprendiente, que articula el sujeto deseante, con el sujeto cognoscente, haciéndose cuerpo, en un organismo individual y haciéndose cuerpo-instituyente en un organismo-sistema social instituido. (1990, p.11-12)

El aprendizaje de un individuo se realiza en función al organismo, el cuerpo, la inteligencia y el deseo en relación con otro individuo, es decir, solo es posible dentro de una relación vincular. La función que cumple el proceso de aprender es posibilitar la adaptación creativa del individuo, su humanización, con el desarrollo simultáneo como sujeto subjetivo, epistémico y social.

2.3.1 Incumbencias profesionales del psicopedagogo

Las incumbencias profesionales del título de Licenciado en psicopedagogía, Psicopedagogo, y Profesor de Psicopedagogía, están establecidas en la Resolución N° 2473/ 89 del Ministerio de Educación y Justicia de la Nación.

Según las acciones (promoción, prevención o asistencia) que realice diferenciamos tres áreas, promoción, prevención o asistencia del sujeto de aprendizaje, a las que agregamos una cuarta referida a la producción de conocimiento disciplinar, área de investigación.

Área de promoción

- Asesorar con respecto a la caracterización del proceso de aprendizaje, sus perturbaciones y / o anomalías para favorecer las condiciones óptimas del mismo en el ser humano, a lo largo de todas sus etapas evolutivas en forma individual y grupal, en el ámbito de la educación y de la salud mental.
- Participar en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración, dirección, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos en las áreas de educación y salud, para favorecer las condiciones óptimas de los aprendizajes de los sujetos.

Área preventiva

- Realizar acciones que posibiliten la detección de las perturbaciones y /o anomalías en el proceso de aprendizaje.
- Participar en la dinámica de las relaciones de la comunidad educativa, a fin de favorecer procesos de integración y cambio.
- Orientar respecto de las adecuaciones metodológicas acordes con las características bio-psico-socio-culturales de individuos y grupos.
- Realizar procesos de orientación educacional, vocacional-ocupacional en las modalidades individual y grupal.
- Participar en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración, dirección, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos en las áreas de educación y salud.
- Explorar las características psico-evolutivas del sujeto en situación de aprendizaje.

Área asistencial

- Realizar diagnósticos de los aspectos preservados y perturbados comprometidos en el proceso de aprendizaje, para efectuar pronósticos de evolución.
- Implementar sobre la base del diagnóstico, estrategias específicas de tratamiento, orientación, derivación, destinadas a promover procesos armónicos de aprendizaje.

Área de investigación

- Realizar, de manera individual o integrando equipos interdisciplinarios, estudios e investigaciones, con respecto a los factores interpersonales o intrapersonales que inciden en los sujetos en situación de aprendizaje.

2.3.2 Psicopedagogía Laboral

Según D'Anna y Hernández (2006) la psicopedagogía laboral es aquella que se vincula con gestiones laborales. La misma se encarga del estudio de sujetos en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones. Explican las autoras que el interés no radica en el aprendizaje de conocimientos técnicos, sino en el aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, en relación con otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles. La psicopedagogía laboral es investigación científica y aplicación práctica.

Por un lado, el aprendizaje es un proceso continuo que se da a lo largo de toda la vida, tanto en las personas como en las organizaciones, permitiendo que los individuos se apropien de la realidad transformándola y transformándose. Por otro lado, el trabajo es entendido como una construcción humana donde las personas aprendemos el trabajo y aprendemos a ser trabajadores. Esto muestra un nuevo paradigma de trabajo lo que conlleva a pensar en la persona, el aprendizaje y su trabajo.

El aprender a trabajar es un proceso que abarca todo el ciclo laboral de la persona: el aprendizaje del trabajo se reactualiza y reestructura en el momento que la persona se inserta en la vida laboral; cuando el proyecto interno del individuo comienza a interactuar con la realidad, la cual está sujeta a

transformaciones como así también el propio sujeto se transforma a través de una activa adaptación con esa realidad.

Por lo dicho es que de D'Anna y Hernández (2006) explican que la psicopedagogía laboral permite la formación de los trabajadores, así como el desarrollo de la personalidad laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales que procuran el crecimiento del trabajador. La psicopedagogía laboral permite el uso de diferentes técnicas y herramientas para identificar, comprender y analizar los procesos de aprendizaje del trabajador, así como sus dificultades.

Aznar et al. consideran, como se cita en Mandrujo (2020), que las tareas específicas que se realizan dentro del ámbito laboral están relacionadas con el asesoramiento institucional, detectar necesidades formativas, planificar y dar seguimiento a programas educativos, selección de personal, integración e inserción laboral, formación ocupacional y apoyo a las familias.

La psicopedagogía laboral utiliza el método clínico, ya que su tarea se centra en la singularidad de cada persona, grupo, organización o institución en particular, con una actitud de observación, elaboración e intervención. Se dedica entonces al análisis, investigación y resolución de configuraciones conflictivas relacionadas con el aprendizaje individual, grupal, organizacional e institucional, interviniendo en el esclarecimiento de los factores conflictivos y facilitadores que interfieren o favorecen, respectivamente, el aprendizaje laboral, individual, grupal, organizacional e institucional.

El profesional de la psicopedagogía laboral, según Hernández (2008), puede desempeñar funciones como capacitar teórica y técnicamente a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos capacitados, y realizar actividades y propuestas para resolver las problemáticas. Asimismo, podrá detectar y solucionar problemas de aprendizaje de los trabajadores. En síntesis, las tareas principales del psicopedagogo laboral son las de selección, capacitación, asesoramiento laboral y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo.

Funciones del Psicopedagogo Laboral

Como dicen las autoras, D'Anna y Hernández (2006), el psicopedagogo laboral realiza tareas de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional-laboral en el ámbito de las organizaciones, y en la clínica, ofrece asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo e interviene en los procesos de orientación laboral.

2.4 Concepciones

Al hablar de concepción se alude a una o varias ideas que se forman en la mente de un individuo. Lo que permite identificar como una persona concibe algo, y de esta manera lo lleva a su práctica diaria.

Porlán et al. (1997), se refiere a las concepciones desde una perspectiva epistemológica como:

El conjunto de ideas y formas de actuar que tienen los profesores en relación con el conocimiento escolar y con su proceso de construcción siendo las mismas de un nivel más epistemológico, filosófico, estricto, psicológico, didáctico-curricular, metodológico experimental o se manifiesta de forma tácita o explícita. (p.161)

Se establece que las concepciones de los educadores están relacionadas con sus niveles de formación, sus saberes específicos, o sus creencias. Por lo tanto, las concepciones se convierten en una herramienta que posibilitan conocer la forma de pensar de los docentes, y como dichos esquemas o paradigmas cognitivos, hacen que actúen en sus actividades pedagógicas. (Obeso & López, 2017).

Por su parte Figueroa y Páez (2008) sostienen que el pensamiento pedagógico del docente se constituye a partir de la integración de sus creencias, y está conformado por el conjunto de ideas, concepciones, opiniones, principios y teorías implícitas que posee sobre su quehacer didáctico.

De acuerdo a lo que mencionan los autores las concepciones está ligada a ideas, pensamientos, juicios teóricos, que implícitamente influyen en el ejercicio docente. Cabe señalar que se constituyen de las experiencias de sus prácticas de enseñanza, que se estructuran por paradigmas que poseen cada persona y

la forma en que cada profesional va efectuando el saber concreto en la disciplina (Obeso & López, 2017).

Capítulo II: METODOLOGÍA

3.1 Problema de investigación

¿Cuáles son las concepciones de los psicopedagogos de la ciudad de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de PcD?

3.2 Objetivos

Objetivo general: Identificar y describir las concepciones de los psicopedagogos de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de PcD.

Objetivos específicos:

- 1) Describir las concepciones de los psicopedagogos acerca del rol profesional del psicopedagogo en el ámbito laboral.
- 2) Caracterizar las concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral.
- 3) Indagar las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3.3 Enfoque metodológico

En esta investigación se tomó un enfoque metodológico cualitativo. Según Sampieri (2014) las investigaciones cualitativas se caracterizan porque el investigador plantea un problema, pero estos planteamientos no son tan específicos como en el enfoque cuantitativo, y las preguntas de investigación no se definen por completo, estas pueden surgir antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. La búsqueda cualitativa significa primero examinar los hechos en sí por parte del investigador e ir descubriendo desde aquí cuales son las preguntas de investigación más importantes, y así en el proceso ir desarrollando la teoría para representar lo que observa. En la mayoría de los estudios cualitativos las hipótesis se generan durante el proceso y se perfeccionan a medida que se recaban más datos. El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados

completamente. Esta acción se mueve de manera dinámica en ambos sentidos (entre los hechos y su interpretación) y resulta más bien un proceso circular en el que la secuencia no siempre es la misma.

Se utilizan técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades. El proceso de indagación es más flexible. Su propósito consiste en reconstruir la realidad tal como la observan los actores sociales. Es holístico porque considera el “todo”, no reduce sus estudios en partes.

En este enfoque no hay manipulación ni estimulación de la realidad. La investigación cualitativa tiene como fundamento una perspectiva interpretativa, es decir, busca interpretar lo que va captando activamente. Además, el investigador va a formar parte del fenómeno en estudio, se introduce en la experiencia de los participantes y construye el conocimiento.

El enfoque cualitativo se concibe como un conjunto de prácticas interpretativas que permiten visibilizar el fenómeno. Es naturalista e interpretativo.

3.4 Diseño y alcance de la investigación

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, en tanto no se manipulan variables, sino que se observan los fenómenos tal cual acontecen (Hernández Sampieri et al., 2014). Los estudios de diseño no experimental se caracterizan por no crear situaciones ya que solo interpretan las que existen, también es sistemática y empírica por no tener un control directo de las variables, así como tampoco el investigador puede influir en ellas porque ya fue realizada.

Además, se trata de un diseño de tipo transversal debido a que se recopila información en un momento y tiempo determinado (Hernández Sampieri et al., 2014). Así mismo su función es describir variables y analizar su intensidad en un periodo específico.

El alcance de la investigación es descriptivo (Hernández Sampieri et al., 2014) ya que no se pretende tener una primera aproximación al fenómeno, ni tampoco explicar una relación entre causa y efecto, sino se busca especificar las propiedades, las características, los perfiles y las concepciones de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.5 Participantes

Participaron de este estudio 10 psicopedagogos/as en ejercicio profesional de la ciudad de Salta. De los cuales 7 fueron mujeres y 3 fueron hombres. Sus edades estuvieron comprendidas entre 23 y 45 años. Su formación académica era de nivel terciario y universitario.

3.6 Instrumento de recolección de datos

Para relevar los datos se utilizó como instrumento de recolección una entrevista semi-estructurada. Marradi et al. (2007), explican que la entrevista es una de las técnicas más utilizadas en las ciencias sociales y aquí es enunciada como una forma especial de encuentro, una conversación a la que se recurre con el fin de recolectar determinado tipo de informaciones en el marco de una investigación. Existen distintos tipos de entrevistas. Marradi et al. (2007), propone una clasificación basada en dos criterios: a) La presencia (o no) de un contacto visual directo entre entrevistador y entrevistado, b) El grado de libertad concedido a los actores de la entrevista (al preguntar o responder). De acuerdo a la elección de alguna de estas formas se dará lugar a la formulación de entrevistas de menor estructuración, entrevistas estructuradas o entrevistas semiestructuradas.

La entrevista semi-estructurada (Hernández Sampieri, 2007) se basa en una guía de preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. En general la entrevista cualitativa es más flexible, las preguntas y el orden se adecúan a los participantes y son de carácter más amistoso. Así mismo es fundamental tener en cuenta el contexto social para la interpretación de significados, por lo que es

el entrevistador el que ajusta su comunicación a las normas y el lenguaje del entrevistado. Es por ello que las preguntas son abiertas y neutrales.

En este trabajo de investigación la entrevista estuvo formada por 12 (doce) preguntas guía (se adjunta modelo en apéndice), con flexibilidad para reformular, añadir u omitir preguntas en función de las respuestas de los participantes.

3.7 Procedimiento de recolección de datos

Para poder llevar adelante el relevamiento de los datos fue necesario contactarnos con los participantes mediante llamadas telefónicas y correos electrónico, donde se solicitó las entrevistas y se explicó la finalidad de las mismas.

Una vez aprobada la participación se envió el consentimiento informado donde se explicó formalmente el objetivo y la finalidad de la investigación, además se manifestó que la participación es voluntaria y que la información brindada es confidencial. Las entrevistas se realizaron de manera individual, bajo la modalidad presencial y virtual.

En el caso de las presenciales la locación de los encuentros fue en consultorio e instituciones teniendo una duración aproximada de 30 a 40 minutos, se hizo uso del protocolo sanitario correspondiente y como material auxiliar se utilizó una grabadora de audio.

Las entrevistas bajo la modalidad virtual se llevaron a cabo en horarios coordinados, con una duración aproximada de 50 minutos, para mayor claridad se grabó el encuentro para ser analizado posteriormente.

3.8 Análisis de datos

A partir de los resultados de las entrevistas se realizó un análisis de contenido *cualitativo* del discurso, que se centra en el entendimiento y comprensión de los mismos. De las entrevistas destinadas a los psicopedagogos se logró recopilar información; de esta manera se fue manipulando el cuerpo de datos a través de la desgravación y se procedió a segmentar en las unidades de contenido.

El criterio de separación utilizado fue el *temático* puesto que se establecieron cortes en los textos al reconocerse cambios de tema que no eran significantes.

Este análisis de contenido está destinado a la búsqueda de los principales datos significativos, que resultó en la formulación de un sistema de categorías y subcategorías de datos, esto se llevó a cabo a través de una *lógica mixta* debido a que se fue articulando a partir de los objetivos planteados de la teoría y de los nuevos datos obtenidos que emergieron de la lectura de las entrevistas.

Tabla 1. Sistema de categorías de análisis

Objetivo específico	Categoría primaria	Subcategorías	Definición
Describir las concepciones de los psicopedagogos acerca del rol profesional del psicopedagogo en el ámbito laboral.	Concepciones acerca del rol del psicopedagogo en el ámbito laboral	Selección	Implica la elaboración de un sistema de reclutamiento y del perfil del candidato; detectar la posibilidad de aprendizaje laboral y las posibilidades de las personas para aprender la cultura organizacional.
		Capacitación	Refiere a la formación de los trabajadores y personalidad laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales. Desempeña funciones como capacitar teórica y técnicamente a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos capacitados, y realizar actividades y propuestas para resolver las problemáticas.
		Asesoramiento laboral	Refiere al asesoramiento institucional, detección de necesidades formativas, planificación y seguimiento a programas educativos, selección de personal, integración e inserción laboral, formación ocupacional y apoyo a las familias.
		Asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo	Considera el aprendizaje del trabajo en sí y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, en relación con otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles.

Caracterizar las concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral.	Concepciones acerca de la psicopedagogía laboral	Investigación científica y aplicación practica	Utiliza el método clínico centrándose en la singularidad y adoptando una actitud de observación, elaboración e intervención. Se dedica al análisis, investigación y resolución de configuraciones conflictivas favoreciendo al aprendizaje laboral, individual, grupal, organizacional e institucional.
		Campo de estudio, acción e intervención	Se vincula con gestiones laborales, se encarga del estudio del sujeto en situación de aprendizaje laboral. Su interés radica en el aprendizaje del trabajo en sí y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, con otros trabajadores y en la cultura.
		Participación	Colabora con el departamento de Recursos Humano de una empresa.
Indagar las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Concepciones acerca del rol del psicopedagogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad	Área de promoción	Asesorar, acompañar y orientar en el proceso de aprendizaje, sus perturbaciones y / o anomalías para favorecer las condiciones óptimas de las personas con discapacidad. Logrando un empleo con apoyo e igualdad de oportunidades.
		Área preventiva	Realiza acciones que posibiliten la detección de las perturbaciones y /o anomalías en el proceso de aprendizaje. Implementa estrategias para superar las actitudes sobre protectoras, fomentar la independencia, crear un relación basada en la confianza, entendimiento y apoyo mutuo entre un equipo de trabajo.
		Área asistencial	Realizar diagnósticos de los aspectos preservados y perturbados comprometidos en el proceso de aprendizaje, para efectuar pronósticos de evolución. Implementa estrategias específicas de tratamiento, orientación, derivación, destinadas a promover procesos armónicos de aprendizaje.
		Área de investigación	Se realiza, de manera individual o grupal integrando equipos interdisciplinarios, estudios e investigaciones, con respecto a los factores interpersonales o intrapersonales que inciden en los sujetos en situación de aprendizaje.

Capítulo III: RESULTADOS

El presente capítulo refleja los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los psicopedagogos de la Provincia de Salta. La información está organizada a partir del sistema de categorías de análisis planteado anteriormente. Es importante destacar que el alcance de esta investigación es descriptivo, es decir, que busca especificar las concepciones de los profesionales entrevistados.

Dicha investigación está basada en un enfoque cualitativo, por lo que pretendemos realizar las articulaciones correspondientes de las conceptualizaciones teóricas con las respuestas obtenidas en el proceso de recolección de los datos, y así poder establecer puntos de coincidencia y divergencias entre los mismos.

Antes de dar inicio al análisis del sistema de categoría, nos parece fundamental referirnos a la Psicopedagogía propiamente dicha, ya que esta no se incluyó en el sistema de categorías, pero si encabezó las entrevistas realizadas, funcionando como puntapié de la temática específica que acontece este trabajo; que es la Psicopedagogía laboral y que desarrollaremos luego.

La psicopedagogía fue definida por la mayoría de las psicopedagogas entrevistadas como una disciplina que estudia a los individuos en situación de aprendizaje, desde edades tempranas hasta la adultez; contemplando para su análisis, diagnóstico e intervención su vida psíquica, social y la historia del sujeto. También coinciden en que este abordaje se puede desarrollar en diferentes ámbitos (educativo, salud, instituciones públicas o privadas, etc.). Las conceptualizaciones extraídas de las entrevistas acompañan a lo expresado por Müller (2013) la cual dice que la psicopedagogía es una disciplina que se encuentra en la confluencia de lo psicológico, la subjetividad, los seres humanos en cuanto tales, en su vida psíquica, con lo educacional, actividad específicamente humana, social y cultural.

Según lo establecido en la Resolución N° 2473/89 del Ministerio de Educación y Justicia de la Nación el psicopedagogo tiene su campo de acción en tres áreas, promoción, prevención o asistencia del sujeto de aprendizaje, a las que se agrega una cuarta referida a la producción de conocimiento disciplinar, área de investigación. Así lo describen también las psicopedagogas, señalando

que su abordaje puede ser diverso, tanto en el área de la educación en todos los niveles, como en la salud; haciendo clínica, en instituciones públicas o privadas, en docencia e investigación, haciendo talleres, en el área forense y laboral.

A continuación, presentaremos los resultados obtenidos a partir de los análisis, ordenados en función de los objetivos específicos que orientaron esta investigación.

4.1 Resultados referentes al objetivo específico 1: “Describir las concepciones de los psicopedagogos acerca del rol profesional del psicopedagogo en el ámbito laboral”

De la categoría primaria de este objetivo concepciones acerca del rol del psicopedagogo en el ámbito laboral, hemos señalado cuatro subcategorías extraídas del aporte teórico que se refieren a las acciones específicas del psicopedagogo en esta área, que son selección, capacitación, asesoramiento laboral y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo. En relación a lo observado en las entrevistas, podemos indicar que todos tienen claro estas acciones; pero solo una lo explica más detalladamente y es debido a que trabaja en el área específica de la psicopedagogía laboral.

Por ejemplo una de las Licenciadas explica que el rol del psicopedagogo tiene que ver con *“capacitar teórica y técnicamente a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos capacitados, y realizar actividades y propuestas para resolver las problemáticas, detectar y solucionar problemas de aprendizaje de los trabajadores”* y puntualiza que el accionar del profesional es *“la capacitación, prevención, orientación al desarrollo de herramientas de enseñanza-aprendizaje, de proyectos, evaluaciones para la selección de personal”*. También así lo versan D’Anna y Hernández (2006) en sus trabajos al decir que el psicopedagogo laboral realiza tareas de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional- laboral en el ámbito de las organizaciones, y en la clínica, ofrece asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo e interviene en los procesos de orientación laboral.

Por otro lado, y como ya se dijo la mayoría de los entrevistados tiene ideas puntuales sobre el rol del psicopedagogo en el ámbito laboral, pero no desarrollan su práctica en él. Describe una psicopedagoga *“Sin estar tan*

involucrada en el tema, sé que la psicopedagogía laboral es una de las funciones que puede cumplir un psicopedagogo. Trabajar quizá con empresas donde nuestro rol estaría destinado para mejorar la situación de la misma en cuanto a sus empleados, sus funciones y relaciones en el trabajo; también asesorando a los directivos o gerentes del lugar; sugiriéndoles estrategias para su organización. Es lo que te puedo decir..., que más que nada lo sé por lo estudiado en la universidad”.

Surgen de este modo similitudes con el resto de los entrevistados. Por ejemplo, otra profesional dice *“El psicopedagogo puede asesorar a las instituciones, detectar necesidades o dificultades organizativas, planificar o dar seguimiento a los diferentes programas, puede intervenir en la selección del personal, realizar integración laboral y también dar apoyo personal al empleado y las familias”.*

Observamos otros casos que se presentaron en las entrevistas que son de psicopedagogos que trabajan con personas con discapacidad para favorecer su aprendizaje y lograr su autonomía en la sociedad, lo que involucra desempeñar sus habilidades en la vida cotidiana incluyendo algunos trabajos y oficios aprendidos. Así lo describe una de las profesionales al explicar su rol, *“trabajo con personas con discapacidad para fomentar su inserción dentro de la comunidad. Lo hago mediante el asesoramiento, la supervisión y acompañando al sujeto y a su familia”.* Consideramos válido tener en cuenta este tipo de respuesta en este apartado, ya que de alguna manera se están aplicando las acciones correspondientes al rol de la psicopedagogía laboral, no específicamente en las Organizaciones, pero si desde el acompañamiento al sujeto que lo necesita.

D’Anna y Hernández (2006) al introducirse a la psicopedagogía laboral dejan claro que la misma es el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral; lo que entendemos al igual que las autoras implica llegar a comprender el aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que puedan acontecer en relación a la tarea, con los demás trabajadores, en las propias organizaciones, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles.

Nos pareció importante puntualizar esta apreciación, observando las dos caras de la moneda, en este caso la práctica y la teoría; para que en reflexiones futuras se trabaje en cómo combinar ambos puntos y que no resulten antagónicos o se accionen por separado. Será conveniente ver de manera holística al psicopedagogo y su rol, la psicopedagogía laboral, al sujeto con discapacidad y su aprendizaje, el trabajo con las Organizaciones y la labor conjunta con las demás disciplinas.

Ya se visualizó a través de las entrevistas que nuestro rol profesional es amplio y que podría crecer y ocupar otras áreas, trabajando en conjunto con otros profesionales y entidades, y no de manera aislada. La gran mayoría de las psicopedagogas entrevistadas no se desempeña en el campo de la psicopedagogía laboral; sino más bien hay un común denominador de acciones que abarca lo educativo y la salud; pero, sin embargo, desde sus lugares también llegan a trabajar con personas con discapacidad para que estas sean incluidas en la sociedad y en el trabajo.

4.2 Resultados referentes al objetivo específico 2: “Caracterizar las concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral”

Con respecto a la subcategoría concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral, se pudo visualizar respuestas cortas, pero enfocadas a tres aspectos generales.

Las respuestas más recurrentes se orientaron a que la psicopedagogía laboral toma como objeto al aprendizaje y al sujeto en situación de aprendizaje laboral. Por ejemplo, podemos mencionar aquí lo expresado por un licenciado *“Es un campo de estudio e intervención en donde se toma como objeto el aprendizaje laboral y sus múltiples dimensiones”*. Otra psicopedagoga expresó lo siguiente *“Se entiende por psicopedagogía laboral a la disciplina que trata al sujeto dentro del trabajo”*.

Otras respuestas obtenidas hicieron menciona a que la psicopedagogía laboral es una investigación científica y un capo de acción que interviene desde su rol en organizaciones y empresas, es aquí donde podemos mencionar dos respuestas de los entrevistados:

“Entiendo por psicopedagogía laboral la formación de los trabajadores, el desarrollo de la personalidad laboral permitiendo el crecimiento de las personas en su puesto de trabajo”.

“Entiendo como psicopedagogía laboral a otro campo de acción del psicopedagogo que interviene desde su rol en organizaciones y/o empresas. La investigación laboral es investigación científica y aplicación práctica, utiliza el método clínico con una actitud de observación, elaboración e intervención”.

Por última una entrevistada transmitió que la psicopedagogía laboral colabora y participa en el departamento de recursos humanos, por ejemplo, se sostuvo:

“Entiendo como la participación en el departamento de recursos humanos de una empresa, colaborando en la selección del personal”.

Podríamos poner en relación los datos recopilados de las entrevistas con los aportes de D'Anna y Hernández (2006), quienes sostienen que la psicopedagogía laboral es aquella que se vincula con gestiones laborales. La misma se encarga del estudio de sujetos en situación de aprendizaje laboral, situando al aprendizaje y sus dificultades en los individuos, grupos, organizaciones e instituciones. Explican las autoras que el interés no radica en el aprendizaje de conocimientos técnicos, sino en el aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, en relación con otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles. La psicopedagogía laboral es investigación científica y aplicación práctica.

Las autoras explican que la psicopedagogía laboral permite la formación de los trabajadores, así como el desarrollo de la personalidad laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales que procuran el crecimiento del trabajador. A su vez esta permite el uso de diferentes técnicas y herramientas para identificar, comprender y analizar los procesos de aprendizaje del trabajador, así como sus dificultades.

La psicopedagogía laboral utiliza el método clínico, ya que su tarea se centra en la singularidad de cada persona, grupo, organización o institución en particular, con una actitud de observación, elaboración e intervención. Se dedica entonces al análisis, investigación y resolución de configuraciones conflictivas relacionadas con el aprendizaje individual, grupal, organizacional e institucional, interviniendo en el esclarecimiento de los factores conflictivos y facilitadores que interfieren o favorecen, respectivamente, el aprendizaje laboral, individual, grupal, organizacional e institucional.

Otro aspecto importante a mencionar se vincula al reconocimiento de la psicopedagogía laboral, los entrevistados coincidieron en sus repuestas, ya que todos expresaron que es un campo desconocido y no reconocido por las organizaciones. Por ejemplo, se manifestaron lo siguiente:

“Entiendo que todavía no es reconocida ya que necesita desarrollar más sus fundamentos e intervenciones específicas”. “No, no es reconocida como debería ser”.

A pesar de expresar que es un campo poco reconocido, una entrevistada y para ser más específicas la que se especializa en el área laboral expresa que es si bien es un campo desconocido es necesario “hacer” y “accionar” para ganar intervención en esta área.

“Creo que, al ser un campo desconocido, cuesta ser reconocida. En mi caso logre que me reconozcan en el título no solo al hacer conocer las incumbencias del psicopedagogo laboral si no también haciendo, así, de a poco fui ganando intervención en lo que respecta mi rol”.

4.3 Resultados referentes al objetivo específico 3: “Indagar las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad”

Dentro de este objetivo haremos referencia a cuatros subcategorías: el área de promoción que es asesorar, acompañar y orientar en el proceso de aprendizaje, sus perturbaciones y / o anomalías para favorecer las condiciones óptimas de las personas con discapacidad, logrando un empleo con apoyo e

igualdad de oportunidades; el área preventiva que realiza acciones que posibiliten la detección de las perturbaciones y /o anomalías en el proceso de aprendizaje, implementa estrategias para superar las actitudes sobre protectoras, fomentar la independencia, crear un relación basada en la confianza, entendimiento y apoyo mutuo entre un equipo de trabajo; el área asistencial que se encarga de realizar diagnósticos de los aspectos preservados y perturbados comprometidos en el proceso de aprendizaje, para efectuar pronósticos de evolución. Implementa estrategias específicas de tratamiento, orientación, derivación, destinadas a promover procesos armónicos de aprendizaje, y por último el área de investigación que se realiza, de manera individual o grupal integrando equipos interdisciplinarios, estudios e investigaciones, con respecto a los factores interpersonales o intrapersonales que inciden en los sujetos en situación de aprendizaje.

Teniendo en cuenta que estas son las incumbencias profesionales del psicopedagogo y que son las acciones que debe considerar a la hora de trabajar, así como también se verán algunas similitudes y diferencias en relación a las entrevistas realizadas a los psicopedagogos.

Con respecto a las concepciones de los psicopedagogos entrevistados en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad mencionaron algunas intervenciones como acompañar, asesorar, orientar, evaluar, y brindar las herramientas necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral, considerando de esta manera más igualdad de oportunidades de ser incluidos en un empleo.

En este sentido, podemos introducir el discurso de una licenciada en psicopedagogía que hace referencia al siguiente aspecto mencionado:

“Brindar asesoramiento de acuerdo a la orientación laboral, herramientas de adaptación, informa sobre discapacidad y sus posibilidades tanto cognitivas como de aprendizaje y adaptación en el ámbito laboral”.

Otra psicopedagoga se expresó de la siguiente manera:

“Las principales intervenciones, son de sensibilización, de concientización de las fortalezas de las personas con discapacidad y demostrar los logros que se obtienen con un trabajo de total entrega y responsabilidad”.

Mientras que otro profesional alude que se deben utilizar *“Estrategias de intervención preventiva, de promoción de aprendizajes laborales, selección de personal, capacitación, asesoramiento, orientación”*.

Así como también, podemos citar otro fragmento de una entrevistada que nos aporta lo siguiente:

“Algunas de las intervenciones podrían ser darles las herramientas para que pueda desenvolverse dentro del ámbito. Buscando que su autoestima y confianza sean firmes y contundente”.

Además de los puntos de vista mencionados, consideramos pertinente citar el aporte de otra entrevistada:

“No estoy muy familiarizada con este campo, pero considero que posiblemente pueda comunicar y sensibilizar a la población que se encuentre en el campo laboral, asistir a las personas que presente alguna dificultad, intervenir y generar cambios”

Según lo expresado por los participantes se puede observar que cada psicopedagogo posee concepciones de acuerdo a sus conocimientos, aprendizajes y experiencias que fueron adquiriendo a lo largo de su profesión. Por lo tanto, en las citas expuestas se visualizó los saberes, capacidades y habilidades de cada uno.

Considerando los aportes teóricos de Flor y Galvarini (2019) manifiestan que siempre que se hable de inclusión en el ámbito laboral no debe confundirse a la misma con caridad, sino que se de ofrecer posibilidades para que todos los candidatos que resulten idóneos para un puesto puedan ser contratados y desenvolverse con los mismos derechos y obligaciones que los demás.

Para lograr la inclusión Schvarstein (2004) por su parte dice que la igualdad de oportunidades se basa en contratar, mantener y desarrollar a personas con discapacidad en las mismas condiciones que al resto de las personas, sin discriminarlos por su condición de discapacidad. Además, señala que hablar de inclusión laboral es hablar de la posibilidad de que todas las personas puedan participar de la búsqueda de personal activos en el mercado; siendo evaluadas por sus conocimiento, habilidades y capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado.

Luego de lo explicitado consideramos que estos aportes fueron relevantes ya que se dan a conocer los diferentes puntos de vistas y en que la mayoría de los entrevistados no se encuentran familiarizados con el ámbito laboral pero poseen nociones a cerca del rol psicopedagógico en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la que por lo general hicieron hincapié en la importancia de acompañar en el proceso de inserción de estas personas a través de diversas estrategias que puedan lograr en lo posible que sean más independientes, capaces y con habilidades para desempeñarse en una organización o empresa en la que sean contratados.

5. CONCLUSIONES

Mediante el presente apartado y a modo de conclusión deseamos señalar algunas ideas y apreciaciones que surgieron a partir de este trabajo de investigación. Pretendemos además que el mismo convoque a reflexiones y que resulte un aporte colaborativo para nuevos estudios que puedan ser de utilidad para la práctica psicopedagógica.

Es necesario mencionar que el propósito general que orientó y sirvió como hilo conductor del proceso investigativo fue “identificar y describir las concepciones de los psicopedagogos de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad”. Siguiendo este fin y los diferentes objetivos específicos establecidos, fuimos ahondando sobre la temática en cuestión, encontrándonos con diversos posicionamientos, lo que nos permitió alcanzar algunas consideraciones generales.

Retomando la teoría y en relación a la resolución N° 2473/89 del Ministerio de Educación y Justicia de la Nación, se podría enumerar las diferentes tareas de un psicopedagogo. Pero estas pueden variar o tener otras visiones de acuerdo a las experiencias vividas en sus ámbitos, por lo que fue necesario en un principio conocer las consideraciones de las entrevistadas sobre su rol profesional.

Los psicopedagogos fueron unánimes en su respuesta en cuanto a su función principal, al decir que esta constituye el estudio del sujeto en situación de aprendizaje contemplando para su diagnóstico e intervención su vida psíquica, personal y su entorno social, en concordancia con Müller (2013). También se pudo identificar en las entrevistas el abordaje psicopedagógico, estableciéndose una diversidad de ámbitos donde el profesional puede desenvolverse. Y aunque la gran mayoría se aboca a las principales áreas, como ser salud y educación, ya sea en entidades públicas o privadas; queda claro por los entrevistados y concordamos en ello, que la práctica psicopedagógica se puede desplegar en otros campos y en trabajo conjunto con otras disciplinas, tanto en la docencia, investigación, en el área forense y laboral.

Nuestro interés principal fue conocer concretamente el rol profesional del psicopedagogo en el ámbito laboral y que concepciones tenían los entrevistados sobre el tema. Cabe destacar que más allá, que la mayoría está dedicado al ámbito institucional y/o sanitario, pudieron manifestar claras ideas sobre las acciones del profesional dentro de la práctica de la psicopedagogía laboral; siendo estas la selección, capacitación, asesoramiento laboral y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo, al igual que lo expreso D'Anna y Hernández (2006).

Como ya se nombró los profesionales entrevistados se desempeñan en otros campos, por lo que las concepciones sobre psicopedagogía laboral están orientadas por los aportes teóricos y con poca profundización de las demandas reales de este ámbito.

Ante el recorrido teórico en nuestro trabajo sabemos bien que la psicopedagogía laboral se fue desarrollando en las últimas décadas, y en nuestra opinión consideramos este progreso de suma importancia no solo para el crecimiento de la profesión en sí, sino, además para saber que nuestro rol también evoluciona y se despliega hacia otras ramas como lo es el ámbito laboral con el fin último de acompañar al sujeto en el mundo del trabajo. Esta evolución también habla de un cambio de paradigma el cual debemos plantearnos; un cambio que conlleve al trabajo interdisciplinario utilizando los diferentes aportes de otras ciencias (Baravello, 1995).

Pero no hay que dejar de lado otra situación; y es que a pesar de los avances todavía falta mucho por recorrer. La psicopedagogía Laboral no está instalada a pleno y ello se hace más perceptible en la Provincia de Salta. Por ello es que pensamos que se evidencia un gran número de psicopedagogos enfocadas en otras funciones específicas, dejando de lado un ámbito en donde al igual que los otros, las personas se encuentran en proceso de aprendizaje por lo que sería fundamental abordarlos para enriquecer la disciplina.

Por otro lado, dando respuesta específica al propósito general acerca de cuál es el rol del psicopedagogo en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, las entrevistadas explicaron y en coincidencia con

los aportes teóricos planteados anteriormente como la resolución N° 2473/89, el rol psicopedagógico debe enfocarse en el área de promoción, área de prevención, área asistencial y en el área de investigación. Es aquí donde podemos llegar a otra conclusión, el profesional debe acompañar este proceso mediante el abordaje de diversas herramientas al igual que en la intervención del ámbito educativo y clínico, el objeto es abordar al sujeto aprendiente desde su subjetividad propiciando su autonomía, potenciando sus capacidades y habilidades, para que de esta manera en este tema puntual pueda desempeñarse de forma exitosa y productiva en su puesto de trabajo.

Referido a las personas con discapacidad y su inserción en el trabajo pensamos que el acompañamiento e intervención del psicopedagogo es fundamental, no solo para la persona con discapacidad sino además para las organizaciones, ya que el rechazo puede estar dado porque esta última no cuenta con los puestos de trabajos que estas personas podrían desempeñar de forma efectiva. El no emplear a personas con discapacidad también puede determinarse por la existencia de obstrucciones físicas y que las personas con discapacidad sufran accidentes que agraven su situación. Sin embargo, estas cuestiones se eliminan a medida que se realizan las mejoras aprobadas por las legislaciones.

Estos aspectos mencionados ponen de manifiesto que el psicopedagogo dentro del ámbito laboral podría ayudar en tareas importantes, como la selección del personal, la capacitación y orientación laboral, tareas que puede cumplirse teniendo como base un conjunto de conocimientos especializados. También favorecería el desarrollo de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, y propiciaría la estabilidad de un clima laboral permitiendo a las personas desempeñarse efectivamente en las tareas a su cargo, cumpliendo así con los objetivos de la organización. El psicopedagogo laboral diseñaría programas que aborde la diversidad de los trabajadores, para que todos puedan aprender y resolver los problemas que vayan emergiendo, para esto es necesario la escucha y la mirada atenta del profesional a las necesidades y motivaciones de cada trabajador independientemente que se encuentre en el programa de inclusión o no.

El abordar la psicopedagogía laboral nos pareció un punto interesante y sobre todo enfocado en el empleo de las personas con discapacidad, no solo porque es un área donde podemos ejercer nuestro oficio, sino porque está demostrado que, aunque exista una Ley que obliga a las Organizaciones a contar con un 4% de personal con discapacidad vemos que esta no se cumple en su totalidad.

Pensamos que no basta solo con decretar leyes, es necesario que las mismas se cumplan, se evalúen y se mantenga seguimiento. Se trata de una búsqueda de igualdad de oportunidades reales, y para las personas con discapacidad este principio se tradujo en la lucha contra la discriminación y la búsqueda de la inclusión en todas las esferas de su vida. Si es verdad que se produjo en los últimos años una importante evolución en la aplicación de ese principio en los entornos sanitarios y educativos, pero actualmente se debe seguir trabajando en el entorno laboral.

Se abre aquí una brecha para reflexionar, por un lado, sobre las diversas razones del incumplimiento de las leyes y si desde nuestra profesión podemos aportar para mejorar esta falta; y por otro, estas cuestiones nos conducen a cavilar sobre nuestro rol para convocarnos a repensar nuestra profesión desde el ámbito laboral. Será importante desde nuestra práctica preguntarnos ¿Qué lugar ocupamos?, ¿Cómo abordamos al sujeto con discapacidad en tanto a lo laboral?, ¿De qué manera trabajamos con las organizaciones?, ¿Qué más podemos hacer?, ¿Cómo ampliamos nuestros conocimientos?, ¿De qué forma trabajamos con las demás disciplinas?, ¿Es necesario un cambio de paradigmas?, ¿Nuestras concepciones también se van transformando?

Como ya se explicó en nuestras entrevistas nos encontramos con diversas concepciones sobre la psicopedagogía laboral, pero a su vez fue una limitación para el trabajo de investigación que las psicopedagogas entrevistadas no se desempeñen en este campo. Solo una profesional ejerce su rol dentro de organizaciones, por lo que se hace evidente que la mayoría de los/las psicopedagogos/as de la provincia de Salta siguen sus prácticas en el ámbito clínico y educacional.

Otra cuestión que cabe recordar y no es menor, es que existen otros profesionales y/o entidades que se dedican a trabajar con personas con discapacidad para favorecer su inclusión en la vida laboral, y no es precisamente un psicopedagogo especializado en psicopedagogía laboral. En nuestro trabajo de investigación contemplamos antecedentes teóricos donde se explica la existencia de espacios físicos, legislados nacionalmente y que asisten a las personas con discapacidad para capacitarlos, acompañarlos y prepararlos en el proceso de formación para así facilitar la inserción socio-laboral, por ejemplo, los Centros de Día. Por otro lado, nos encontramos con organizaciones privadas donde el equipo de profesionales para la selección de un empleado se limita a gerentes, psicólogo y asistente en Recursos Humanos.

Bien se sabe que la psicopedagogía debe recurrir a otras ciencias para valerse de conocimientos y herramientas para su labor; como ser la Psicología en sus diferentes ramas, la Sociología, Pedagogía y otras tantas. Con esto queremos decir que la Psicopedagogía en sí y sustentándose de otras disciplinas también puede accionar en el campo laboral mediante el asesoramiento del proceso de aprendizaje, participando en los equipos interdisciplinarios, trabajando en la prevención y asistencia tanto en el sujeto interviniente como en las organizaciones que lo precisen.

Reflexionando en este punto vemos la necesidad como psicopedagogas de abrir nuestro campo de trabajo para engrandecer y prosperar en nuestra profesión.

Otra limitación que se presentó en el transcurso de trabajo fue la escasa bibliografía encontrada sobre el rol de profesionales en psicopedagogía laboral dentro de las organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto impidió otros aportes que hubiese resultado enriquecedores para la investigación, en su gran mayoría los aportes bibliográficos están dedicados a otros países y/o a otras provincias. Con respecto a la provincia de Salta los trabajos investigativos referido a nuestra temática es casi nula.

A modo de cierre consideramos que la presente investigación resulta un gran aporte para la psicopedagogía, ya que da apertura a una temática y

problemática, que no es nueva, que es conocida, pero que es poco investigada. De modo tal que los resultados obtenidos podrían utilizarse como antecedentes para futuras investigaciones y también como un documento para la sensibilización y concientización de la importancia de incorporar el rol del psicopedagogo en el ámbito laboral no tan solo con fines de mejorar la producción de la organización, si no también brindar una mayor atención integral a los trabajadores, siendo esto un gran desafío para la psicopedagogía.

Referencias:

- Almaza Jimenez, R. & Calderón Campos, P. & Vargas Hernández, J. (2017).
Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Visión de Futuro*
22, (1) 1-18
- Amate, A. (2006). *Discapacidad lo que todos debemos saber*. Washington D.C,
Estados Unidos.
- Arias, F. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. D.F. México. Trillas.
- Azar, E. (2017). *Psicopedagogía: una introducción a la psicopedagogía*.
Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.
- Baravalle, L. (1995). *La formación del campo profesional psicopedagógico:
fundamentos teóricos y perspectiva como campo disciplinar*. Jornadas
latinoamericanas de estudios sociales de la ciencia y tecnología.
- Bravo, J. (1985). *Manual de Administración para la pequeña y mediana empresa
en México*. Osar.
- Calleja, L. (2016). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la
Organización E&L S.A*. Instituto universitario aeronáutico facultad de
ciencias de la administración, Córdoba.
- Campos, P. et al. (2017). Teorías clásicas de las organizaciones y el gung HO.
Visión de futuro, (11), 1-18.
- Cerutti, M. (2016). *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Mental
Ligera en la V Brigada Aérea, Villa Reynolds*. (Recursos Humanos).
Instituto Universitario Aeronáutico Facultad de Ciencias de la
Administración, Córdoba.

CIF.https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleado/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf

CONADI. *Manual técnico de accesibilidad universal*. Instituto Guatemalteco de Turismo.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad(2006).<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Delgado, V. et al. (2020). *Ámbitos laborales y campos de intervención del Psicopedagogo, Un estudio del Colegio Profesional de Psicopedagogos de la Provincia de Córdoba, Regional Villa María 2018-2019*. Pilquen sección pedagógica, (17), 1-17.

Díaz, M. et al. (2012). *La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, (23), 85-93.

D'Anna, S & Hernández, L. (2006). *Introducción a la Psicopedagogía Laboral- Círculos de Aprendizaje*. Aprendizaje Hoy.

Escobar, B. (2010). <http://www.down21.org>

Fernández, A. (1994). El porqué, para qué y cómo, de la insistencia de la pregunta: ¿qué es la psicopedagogía?. *Revista E.PSI. B. A*, (0), 11-19.

Figuroa, N & Paéz, H (2008). Pensamiento didáctico del docente universitario: Una perspectiva desde la reflexión sobre su práctica pedagógica. *Revista fundamento en humanidades*, (4), 111-136.

Flor, I. & Galvarini, M. (2019). *Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su relación con el clima organizacional*. (Licenciatura en Recursos Humanos). Fundación Universidad Argentina de la Empresa Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.

León, A. *Organización y administración: un enfoque de sistemas*. Editorial Norma.

Ley 22.431 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.

Ley 24.901 Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad.

Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo.

Ley 27.044 Jerarquía Constitucional.

Mandujano, F. (2020). *La importancia del área de Psicopedagogía Laboral en la Universidad Tecnológica General Mariano Escobedo*. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, (7), 14.

Marradi, A. et al. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales* (1º de.). Emecé Editoriales.

Müller, M. (2013). *Aprender para ser*. Bonum.

Obeso, L. & López, L (2017). *Consideraciones sobre el concepto de concepciones y sus implicaciones en el proceso de enseñanza*. Hexágono Pedagógico (8), 1.

OMS (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011*. Banco Mundial: Organización Mundial de la Salud.

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Edición CERMI.
- Porlán, R. et al. (1997). *Conocimiento profesional y epistemología de los profesores I: Teoría, métodos instrumentos*. Enseñanza de las ciencias, (15) ,155-171.
- Rocha, M. et al. (2011). *Estado de situación de las prácticas de Orientación Vocacional Ocupacional en sujetos con discapacidad en la República Argentina*. XI Jornadas Argentinas de Estudios de Población, Neuquén.
- Sampieri, R; Collado, C & Lucio, M. (2014). *Metodología de las investigaciones*. Mc Graw Hill.

ANEXO I

ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS:

Destinatario: Psicopedagogos

Preguntas para abordar objetivo específico 1: “Describir las concepciones de los psicopedagogos acerca del rol profesional del psicopedagogo en el ámbito labor”.

- a. ¿Cómo definiría a la psicopedagogía?
- b. ¿Cuál es el campo de acción del psicopedagogo?
- c. ¿Cuál es la función del psicopedagogo/a en el ámbito laboral?
- d. ¿Considera que es frecuente que un psicopedagogo/a forme parte de una organización laboral?
- e. ¿Considera que un psicopedagogo debe formar parte de una organización laboral? ¿Por qué?

Preguntas para abordar objetivo específico 2: “Caracterizar las concepciones de los psicopedagogos acerca de la psicopedagogía laboral”.

- f. ¿Qué entiende por psicopedagogía laboral?
- g. ¿Qué abordajes tiene la psicopedagogía laboral en las organizaciones?
- h. ¿La psicopedagogía laboral es reconocida dentro de las organizaciones laborales?

Preguntas para abordar objetivo específico 3: “Indagar las concepciones de los psicopedagogos acerca de su rol en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad”.

- i. ¿Qué entiende por inclusión de personas con discapacidad?
- j. ¿Considera que inclusión e integración son sinónimos? ¿Por qué?
- k. ¿Considera que la incorporación de personas con discapacidad en los ámbitos laborales es algo deseable? ¿Por qué?

- l. ¿Cuáles son las intervenciones que un psicopedagogo puede realizar para favorecer y fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad?
- m. ¿Qué estrategias podría utilizar un psicopedagogo/a para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?

ANEXO II

Consentimiento Informado de Participación

Por el presente documento se solicita su participación de la investigación titulada “Concepciones de psicopedagogos acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad”, cuyas responsables son Barrionuevo, Mariana (DNI 36.448.797); Flores Érica (DNI 27.912.546); Ortiz, Mercedes (DNI 40.329.631)

Dicha investigación tendrá lugar en el marco de realización de la tesina para obtener el grado de Licenciado/a en Psicopedagogía en la Universidad del Gran Rosario.

El objetivo principal de esta investigación es Identificar y describir las concepciones de los psicopedagogos de Salta acerca de su rol profesional en diferentes organizaciones para favorecer la inclusión laboral de PcD.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se realizarán las siguientes actividades: realización de entrevistas semiestructuradas.

La participación de este proyecto, es totalmente voluntaria, pudiendo, si así lo decidiera, abandonar el mismo en cualquier momento. Asimismo, la confidencialidad sus datos será mantenida acorde a lo establecido en la Ley No. 25.326 Habeas Data. Esto implica que los datos serán resguardados y sólo serán utilizados por los investigadores en el contexto de este estudio.

Habiendo leído y comprendido lo escrito anteriormente, yo..... DNI.....acepto participar de la presente investigación.

Firma, aclaración y DNI.....

Lugar y fecha:

CURRICULUM VITAE

INFORMACIÓN PERSONAL

Apellidos: Barrionuevo Nombres: Mariana Pamela

Profesión: Psicopedagoga M.P 2165

Fecha de nacimiento: 16/02/93 Edad: 29 años

DNI: 36.448.797

Nacionalidad: Argentina

Dirección: Salta- Rosario de Lerma

Correo electrónico: maribarrionuevo20.mb@gmail.com

Teléfono celular: 0387-5772706

FORMACIÓN ACADÉMICA

Estudio Terciarios: "PSICOPEDAGOGA". Instituto Superior del Milagro N° 8207 (2020)

Estudio Universitario: "Ciclo de Complementación Curricular Licenciatura en Psicopedagogía. Universidad Del Gran Rosario. (En curso)

EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL

- Docente de apoyo a la inclusión. Educación primaria. Obra social.
- Tallerista (taller de introducción a la lecto-escritura). Fundación Alas.
- Orientación Escolar. Fundación Alas.
- Apoyo terapéutico a personas con discapacidad en instituciones educativa de nivel inicial, primario y secundario.

Dx: monoplejía de miembro inferior, retraso mental leve, trastorno por déficit de atención con hiperactividad, síndrome de Down, trastorno del Espectro autista.

CURRICULUM VITAE

INFORMACIÓN PERSONAL

Apellidos: Flores Nombre: Érica Lorena

Profesión: Psicopedagoga M.P 2196

Fecha de nacimiento: 07/02/80 Edad: 42 años

DNI: 27.912.546

Nacionalidad: Argentina

Dirección: Villa Soledad – Salta Capital

Correo electrónico: ericaflores546@outlook.es

Teléfono celular: 0387-156121002

FORMACIÓN ACADÉMICA

Psicopedagogía. Instituto Superior del Milagro N°8207. Salta. Argentina (2020).

Técnico Superior en Psicopedagogía. Instituto Superior del Milagro N°8207 (2020).

Lic. en Psicopedagogía-Universidad del Gran Rosario (2022) (en curso)

EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL (Actualmente sin ejercer profesión)

CAPACITACIÓN

- Curso de “TDAH, características, manifestaciones y estrategias de apoyo en el contexto educativo”. Proyecto Entender. UGR. Rosario (2021).

- Curso de Lenguaje de Señas (LSA), Primer nivel. Asociación de sordos de San Ramón de la Nueva Orán. Salta – capital (2022)

- Curso de “ADD/TDAH en el aula: cómo ayudar a los niños a triunfar en la escuela”. Fundación Por el Futuro. Salta – Capital (2022)

- Curso de capacitación sobre “Neurodiversidad en la Educación”. Proyecto Entender. UGR. Rosario (2022)

CURRICULUM VITAE

INFORMACIÓN PERSONAL

Apellidos: Ortiz Nombre: Mercedes Antonella

Profesión: Psicopedagoga M.P 2162

Fecha de nacimiento: 05/07/97 Edad: 24 años

DNI: 40.329.631

Nacionalidad: Argentina

Dirección: Salta-Chicoana

Correo electrónico: mercedes2020live@gmail.com

Teléfono celular: 0387-154429025

FORMACIÓN ACADÉMICA

Estudio Terciarios: "PSICOPEDAGOGA". Instituto Superior del Milagro N° 8207 (2020)

Estudio Universitario: "Ciclo de Complementación Curricular Licenciatura en Psicopedagogía. Universidad Del Gran Rosario. (En curso)

EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL

- Tallerista del programa V.E.C.A (volvé a la escuela construyendo aprendizajes). Ministerio de Educación.

CAPACITACIÓN

- Curso "Identidad de Género". Colegio de profesionales de servicio social y trabajo social de Salta (2021)
- Curso "Dispraxia", características, manifestaciones y estrategias en el contexto educativo. Proyecto Entender-UGR-UNR (2021)
- Curso de "TDAH, características, manifestaciones y estrategias de apoyo en el contexto educativo". Proyecto Entender. UGR. Rosario (2021)